

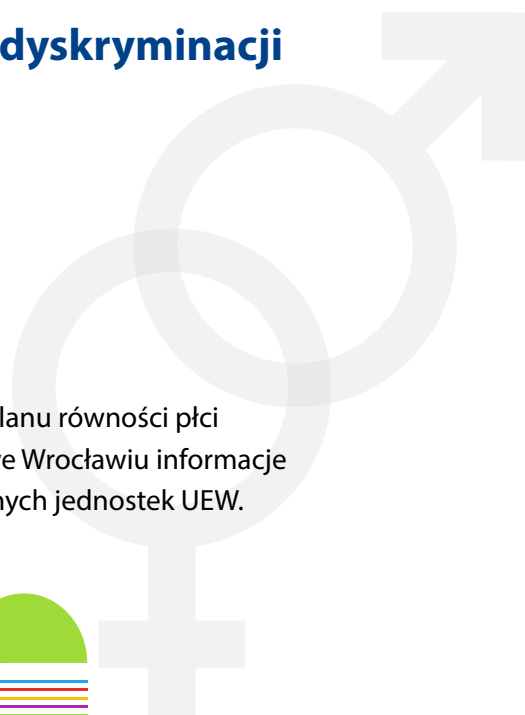


Uniwersytet
Ekonomiczny
we Wrocławiu

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO WE WROCŁAWIU na lata 2023–2024

**Opracowany przez Zespół ds. równego
traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji**

Przytoczone w dalszej części Planu równości płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu informacje zostały pozyskane z poszczególnych jednostek UEW.



Spis treści

WPROWADZENIE	3
1. DIAGNOZA W PERSPEKTYWIE PŁCI	5
1.1 Osoby studiujące	5
1.2 Pracownicy Uczelni	8
1.3 Udział kobiet i mężczyzn w organach Uczelni i na stanowiskach...	11
1.3.1 Organy UEW	11
1.3.2 Udział kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze UEW oraz...	12
1.3.3 Wydziały i katedry	14
1.3.4 Organizacja kształcenia	14
1.3.5 Organizacja implementacji Strategii 2030	15
2. PRZEGLĄD REALIZOWANYCH DZIAŁAŃ	16
3. CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI GEP	23
CEL 1. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz przeciwdziałania...	23
CEL 2. Wspieranie równego dostępu do karier	27
CEL 3. Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego osób pracujących i...	29
CEL 4. Dbłość o zrównoważoną, w tym szczególnie pod względem płci...	31
CEL 5. Włączenie tematyki równości i różnorodności do treści badań, programów kształcenia...	33



WPROWADZENIE

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP) Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (UEW) na lata 2023–2024 jest strategicznym dokumentem opracowanym z myślą o społeczności akademickiej UEW. Odwołując się do kluczowych wartości UEW, ujętych w Strategii 2030, definiuje działania, których realizacja sprzyjać będzie budowaniu bezpiecznego, przyjaznego miejsca nauki i pracy, wolnego od wszelkiej dyskryminacji, zapewniającego rozwój zawodowy, jak też godzenie życia zawodowego z prywatnym.

Plan Równości Płci dla UEW łączy dwa aspekty: prowadzone już przez UEW działania w zakresie wspierania równości płci (Diagno-

za), jak również rekomendowane rozwiązania, z uwzględnieniem konkretnych celów, działań i wskaźników ich realizacji. Aspekty te zostały ujęte w Planie Równości Płci w wymiarze funkcjonowania UEW jako pracodawcy oraz jako jednostki edukacyjnej i naukowo-badawczej.

Czas, od idei powstania Planu Równości Płci dla UEW, po jego napisanie, był okresem wypełnionym licznymi spotkaniami i konsultacjami. Obejmował analizę: źródeł prawa, polityk i regulaminów oraz innych dokumentów obowiązujących na UEW, przygotowanie spotkań i warsztatów z udziałem pracowników, studentów, doktorantów UEW.

Plan Równości Płci UEW został przewidziany na lata 2023-2024 i zawiera:

- Diagnozę, pod względem płci, osób zatrudnionych w UEW, jak też studiujących, w podziale na kierunki kształcenia,
- Diagnozę udziału kobiet i mężczyzn w organach Uczelni i na stanowiskach kierowniczych,
- Dotychczasowe działania podjęte w UEW w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
- Główne cele, działania i wskaźniki Planu Równości Płci:

Cel 1. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji (s. 23),

Cel 2. Wspieranie równego dostępu do karier (s. 27),

Cel 3. Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego przez osoby pracujące i studiu-
jące (s. 29),

Cel 4. Dbłość o zrównoważoną reprezentację płci w gremiach i organach uczelnianych oraz pro-
cesach decyzyjnych, na różnych poziomach struktury organizacyjnej UEW (s. 31),

Cel 5. Włączenie tematyki równości i różnorodności do treści badań, programów kształcenia oraz
usług świadczonych na rzecz otoczenia (s.33).

Każdy z 5 celów głównych jest uszczegółowiony. W IV kwartale 2024 roku nastąpi weryfikacja celów, działań i poziomu realizacji założonych wskaźników, z możliwością kontynuacji Planu w kolejnych latach.

Plan spełnia zdefiniowane przez Komisję Europejską wymogi efektywnego Planu Równości Płci poprzez:

- zaangażowanie społeczności akademickiej UEW w jego opracowanie i wprowadzenie,
- opracowanie rozwiązań dedykowanych tylko dla UEW, zwłaszcza w zakresie wspierania równości płci we wszystkich obszarach funkcjonowania UEW,
- zidentyfikowanie obszarów, w których mogą/pojawiają się nieświadomione uprzedzenia,
- oddziaływanie na postawy poprzez pogłębianie wiedzy na temat równości płci,

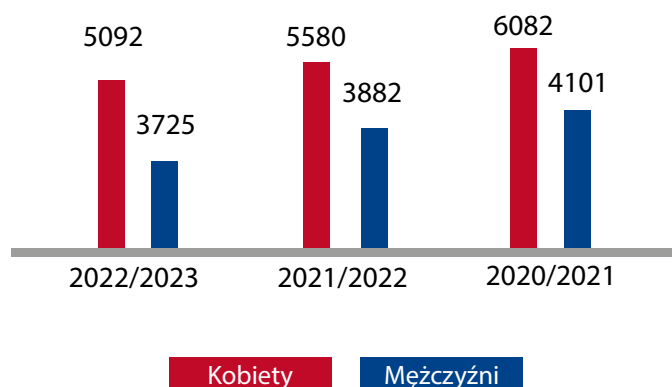
- opracowanie modelu zmiany instytucjonalnej, poprzez przeprowadzenie diagnozy i oceny praktyk oraz procedur obowiązujących w UEW, zidentyfikowanie obszarów wymagających zmian, określenie celów oraz działań służących ich osiągnięciu, jak również zdefiniowanie wskaźników służących monitorowaniu postępów,
- wspieranie procesu ciągłej zmiany w kierunku zwiększania równości płci poprzez monitorowanie postępów w realizacji nakreślonych w Planie celów.

1. DIAGNOZA W PERSPEKTYWIE PŁCI

1.1 Osoby studiujące

Do analizy osób studiujących na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia, wybrano dane dotyczące lat akademickich 2020/2021, 2021/2022 oraz 2022/2023.

Wykres 1. Liczba studiujących w latach 2020-2023 (stan na 31.12.2022)



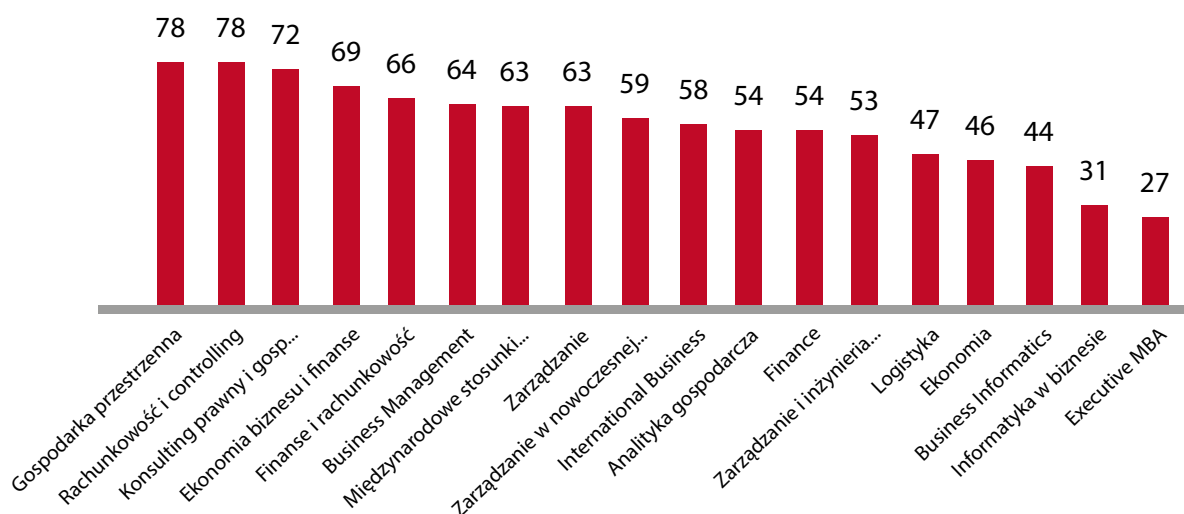
Analizując liczbę osób studiujących z podziałem na płeć (Wykres 1) można dostrzec, że w każdym z trzech analizowanych okresów najliczniejszą zbiorowość stanowią kobiety (blisko 60% udział w całkowitej liczbie studiujących). Z biegiem lat nieznacznie maleje zarówno sumaryczna liczba osób studiujących jak i udział kobiet w tej liczbie.

Tabela 1. Liczba studentów poszczególnych kierunków studiów z podziałem na płeć (stan na 31.12.2022 r.)

Kierunek studiów	Kobieta	Mężczyzna	Razem
Analityka gospodarcza	111	93	204
Business Informatics	25	32	57
Business Management	143	81	224
Ekonomia biznesu i finanse	181	81	262
Ekonomia	247	288	535
Finance	94	81	175
Finanse i rachunkowość	974	508	1482
Gospodarka przestrzenna	78	22	100
Informatyka w biznesie	249	564	813
International Business	86	63	149
Konsulting prawny i gospodarczy	63	25	88
Logistyka	262	301	563
Executive MBA	28	77	105
Międzynarodowe stosunki gospodarcze	245	142	387
Rachunkowość i controlling	678	196	874
Zarządzanie	828	487	1315
Zarządzanie w nowoczesnej gospodarce	170	118	288
Zarządzanie i inżynieria produkcji	630	566	1196
Razem	5092	3725	8817

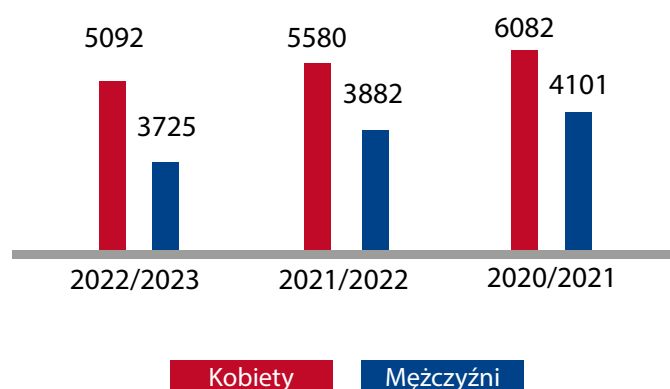
Dane zawarte w tabeli 1 wskazują, że ogólna liczba studiujących osób na dzień 31.12.2022 r. to 8817. Udział kobiet w tej liczbie kształtuje się na poziomie 58%. Studenci_tki kształcą się na osiemnastu kierunkach. Najwięcej osób studiuje na kierunkach: Finanse i rachunkowość (1482 osoby), Zarządzanie (1315 osób) oraz Zarządzanie i inżynieria produkcji (1196 osób).

Wykres 2. Udział kobiet w ogólnej liczbie studentów na poszczególnych kierunkach studiów



Kobiety dominują w strukturze studentów większości kierunków (wykres 2). Na dwóch kierunkach, tj. Gospodarka Przestrzenna i Rachunkowość i controlling, stanowią niemal 80% ogółu studiujących. Mężczyźni stanowią zdecydowaną większość na kierunku Informatyka w biznesie (69%) oraz Executive MBA (73%).

Wykres 3. Liczba osób odbywających kształcenie w Szkole Doktorskiej według płci w latach 2019-2023

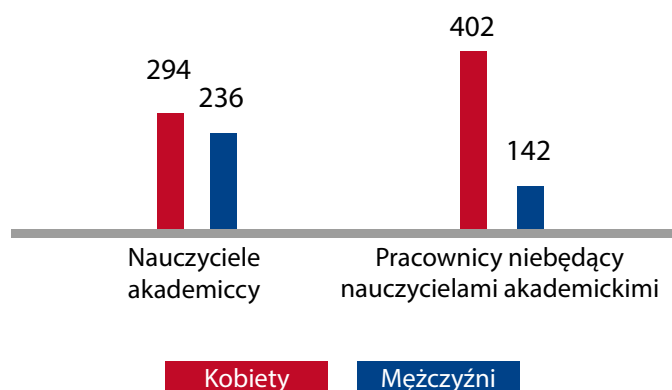


Analiza danych zawartych na wykresie 3 wskazuje, że w pierwszych trzech edycjach Szkoły Doktorskiej nieznacznie przeważali liczebnie mężczyźni. Stopniowo jednak udział kobiet rośnie. O ile w roku 2019/2020 kobiety stanowiły 39%, to w roku 2022/2023 udział ten wyniósł 54%.

1.2 Pracownicy Uczelni

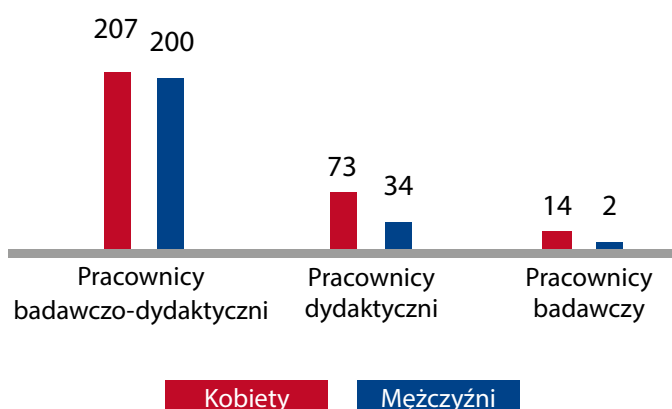
Pracownikami Uczelni są nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Całkowita liczba pracowników na dzień 31.12.2022 r. to 1074 osoby, w tym 696 kobiet i 378 mężczyzn (wykres 4).

Wykres 4. Struktura całkowitego zatrudnienia na UEW wg płci (stan na 31.12.2022 r.)



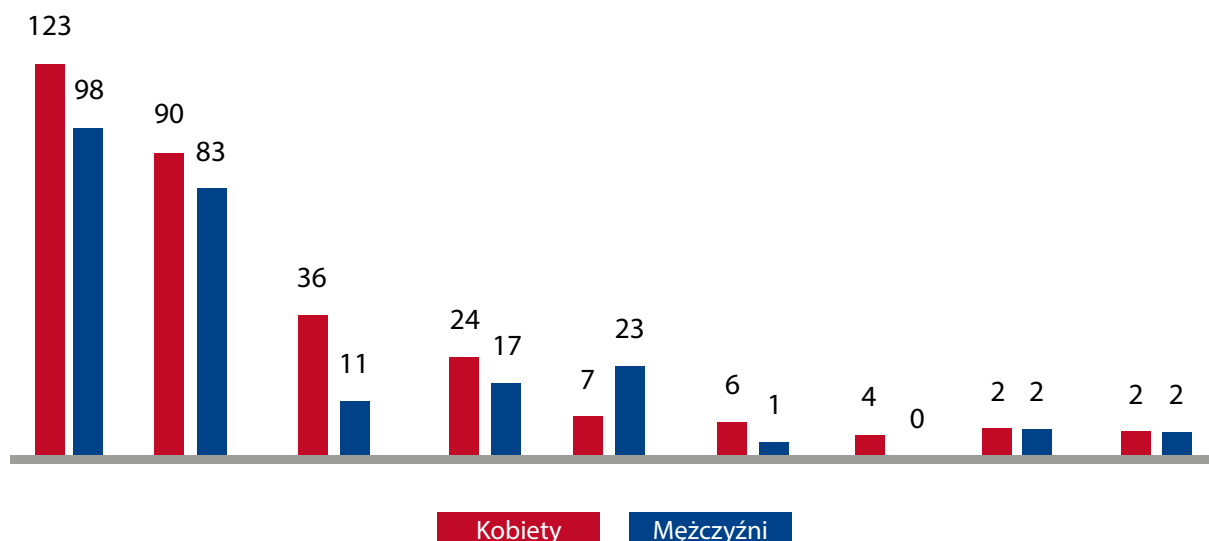
Na koniec 2022 roku nauczyciele akademicki stanowili 530 osób, w tym 55% to kobiety. Nauczycieli akademickich zatrudnia się w trzech grupach pracowników: dydaktycznych, badawczych i badawczo-dydaktycznych. Na wykresie 5 zaprezentowano strukturę nauczycieli akademickich według płci i trzech grup pracowników, natomiast na wykresie 6 strukturę zatrudnienia nauczycieli z podziałem na płeć i rodzaj stanowiska.

Wykres 5. Struktura nauczycieli akademickich zatrudnionych na UEW według płci i grup stanowisk (stan na 31.12.2022 r.)



Najliczniejszą grupę stanowią pracownicy badawczo-dydaktyczni (407 osób), następnie dydaktyczni (107 osób) i badawczy (16 osób). W każdej z trzech analizowanych grup stanowisk przeważają kobiety. Udział kobiet wynosi odpowiednio: 51% w grupie pracowników badawczo – dydaktycznych, 68% w grupie pracowników dydaktycznych i 88% w grupie pracowników badawczych.

Wykres 6. Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich na UEW w podziale według stanowisk i płci (stan na 31.12.2022 r.)



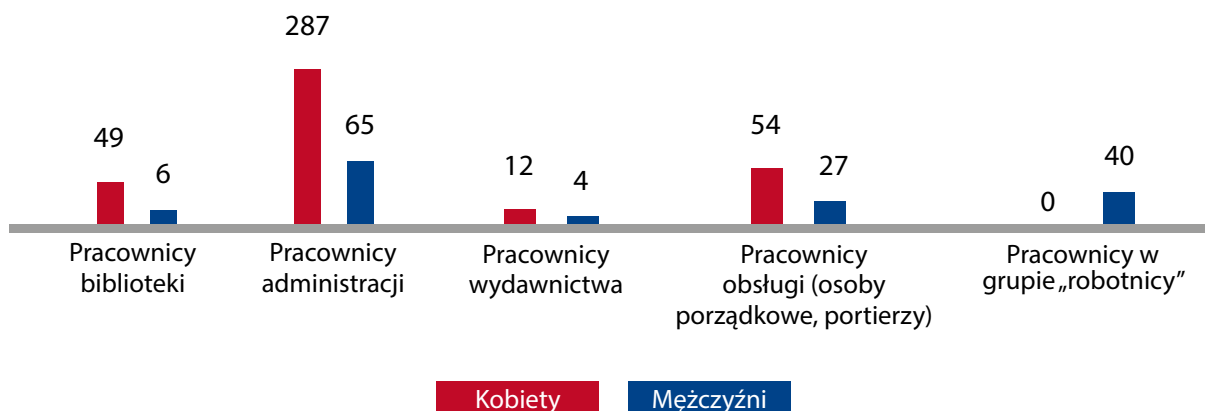
Najwięcej nauczycieli akademickich jest zatrudnionych na stanowisku adiunkta. W tej grupie pracuje **123 adiunktek i 98 adiunktów**, a więc udział kobiet (56%) jest większy niż mężczyzn (44%). Kolejną pod względem liczebności grupą, są osoby zatrudnione na stanowisku profesora uczelni. Również w tej grupie przeważają kobiety (52%). Wśród starszych wykładowców kobiety stanowią 77%, z kolei na stanowisku profesora zdecydowanie więcej zatrudnionych jest mężczyzn niż kobiet (na 30 osób zatrudnionych, 23 osoby to mężczyźni).

W dalszej części przedstawiona została analiza pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

UEW zatrudnia 544 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w tym 402 kobiety i 142 mężczyzn. Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnia się w dwóch grupach: pracowników administracyjnych i obsługi oraz pracowników bibliotecznych.

Na wykresie 7 zaprezentowano liczbę tych pracowników w podziale na płeć i stanowiska.

Wykres 7. Liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi według płci i zajmowanych stanowisk (stan na 31.12.2022 r.)



Najliczniejszą grupę **pracowników niebędących nauczycielami akademickimi** stanowią pracownicy administracji (352 osoby), następnie pracownicy obsługi (81 osób) i pracownicy biblioteki (55 osób). W każdej z tych trzech grup udział kobiet jest większy niż mężczyzn. Największe dysproporcje ze względu na płeć występują w grupie pracowników administracyjnych, w której udział kobiet wynosi ok. 82 %. Wśród pracowników biblioteki oraz pracowników wydawnictwa, kobiety stanowią odpowiednio ok. 89% i 75%. W grupie „robotnicy” 100 % stanowią mężczyźni.

Najważniejsze wnioski

Na podstawie przeprowadzonej analizy wewnętrznej dokumentacji organizacyjnej w zakresie struktury zatrudnienia, sformułowano następujące wnioski:

- UEW zatrudnia więcej kobiet niż mężczyzn, udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych wynosi 64%,
- liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi jest nieznacznie wyższa niż liczba nauczycieli akademickich,
- analiza poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich pokazuje, że największe dysproporcje między liczbą kobiet i mężczyzn występują na stanowisku starszego wykładowcy (przewaga kobiet) i na stanowisku profesora (zdecydowana przewaga mężczyzn),
- wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi również przeważają liczebnie kobiety; wyjątek stanowią pracownicy w grupie robotników.

1.3 Udział kobiet i mężczyzn w organach Uczelni i na stanowiskach kierowniczych

1.3.1 Organy UEW

Organem jednoosobowym Uczelni jest **Rektor**. W obecnej kadencji 2020–2024 funkcję **Rektora** pełni mężczyzna.

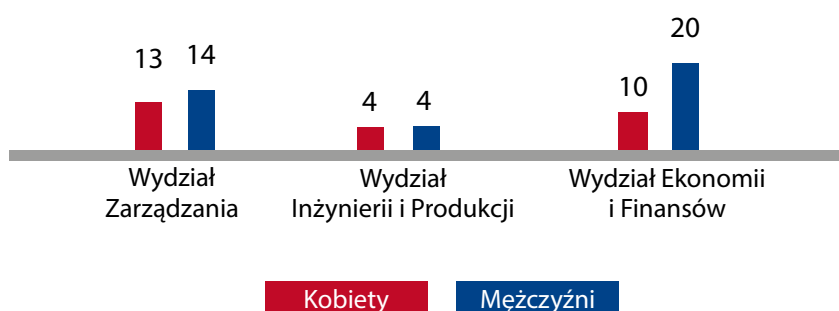
Kolegialnymi organami UEW są: **Rada Uczelni, Senat, Rady Wydziałów i Rady Naukowe Dyscyplin**.

Radę Uczelni tworzy dziewięć osób – siedmiu mężczyzn i dwie kobiety. Zaznaczyć należy, że Rada Uczelni jest kolegialnym organem, którego zadaniem jest m.in. opiniowanie projektu strategii Uczelni, opiniowanie projektu Statutu, monitorowanie gospodarki finansowej Uczelni, monitorowanie zarządzania Uczelnią oraz wskazywanie kandydatów na Rektora. Członkowie Rady Uczelni powoływani są przez **Senat**. Senat liczy 41 członków, z czego 16 to kobiety (39%) i 25 to mężczyźni (61%).

Sumarycznie, we wszystkich **Radach Wydziałów** nieznaczną przewagę mają mężczyźni (kobiety stanowią łącznie ok 48%). Analiza reprezentacji płci w poszczególnych Radach Wydziałów pokazuje, że o ile w Radzie Wydziału Zarządzania oraz w Radzie Wydziału Ekonomii i Finansów przeważają mężczyźni (udział kobiet w tych radach wynosi odpowiednio 45% i 48%), to w Radzie Wydziału Inżynierii Produkcji udział kobiet i mężczyzn jest na tym samym poziomie (po 50%).

W **Radach Naukowych Dyscyplin** UEW zasiadają łącznie 65 osoby, w tym 27 kobiet (42% składu wszystkich Rad Dyscyplin). Strukturę płci w radach dyscyplin powołanych przez Senat i funkcjonujących w strukturach poszczególnych wydziałów zaprezentowano na wykresie 8.

Wykres 8. Rozkład członków Rad Dyscyplin Naukowych według płci (stan na 01.01.2022 r.)

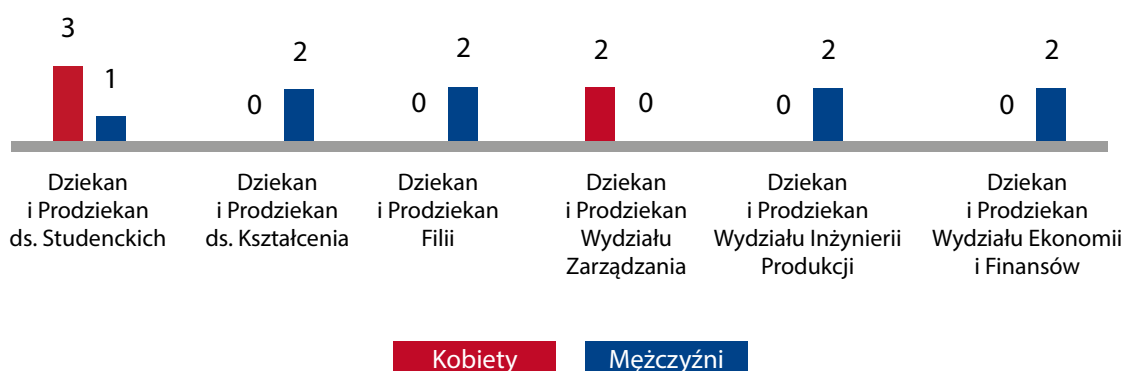


W pozostałych ciałach kolegialnych (Rady Kierunków, Komisje wydziałowe) kobiety dominują liczebnie, tylko w Komisjach Wydziałowych Wydziału Inżynierii Produkcji przeważają mężczyźni i stanowią 57%. W pozostałych Komisjach wydziałowych ich udział waha się między 43% a 45%.

1.3.2 Udział kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze UEW oraz na stanowiskach Kanclerza, Kwestora i ich zastępców

Funkcje kierownicze w Uczelni pełnią prorektorzy, dziekani i prodziekani. Wśród czterech prorektorów występuje równy udział kobiet i mężczyzn. Uwzględniając funkcje Dziekanów i ich zastępców w podziale na płeć należy zauważyć, że nie ma zachowanej równowagi (wykres 9). Wśród Dziekana i Prodziekanów ds. Studenckich dominują kobiety – na cztery stanowiska trzy zajęte są przez kobiety i jedno przez mężczyznę. Dziekan i Prodziekan ds. Kształcenia to mężczyźni. Dziekan i Prodziekan Wydziału Zarządzania – funkcje pełnione przez kobiety. Dziekan i Prodziekan Wydziału Inżynierii Produkcji, Wydziału Ekonomii i Finansów oraz Filii w Jeleniej Górze to funkcje pełnione przez mężczyzn.

Wykres 9. Rozkład stanowisk Dziekana i Prodziekanów według płci (stan na 01.01.2023 r.)



Podsumowując, w kadencji 2020–2024 funkcje dziekańskie i prodziekańskie pełni 5 kobiet i 9 mężczyzn, co oznacza istnienie dysproporcji ze względu na płeć.

Stanowisko **Kanclerza** UEW piastuje kobieta. Dwa stanowiska Zastępcy Kanclerza zajmują mężczyźni. Na stanowisku **Kwestora** jest zatrudniony mężczyzna, a na stanowisku Zastępcy Kwestora – kobieta.

Tabela 2 zawiera zestawienie omówionych wyżej stanowisk kierowniczych oraz stanowisk Kanclerza, Kwestora i ich zastępców z podziałem na płeć.

Tabela 2. Struktura władz Uczelni w podziale na płeć (stan na 31.12.2022)

Funkcja/stanowisko	Płeć*
Prorektor ds. Badań i Kadry Akademickiej	K
Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia	M
Prorektor ds. Akredytacji i Współpracy Międzynarodowej	K
Prorektor ds. Finansów i Rozwoju	M
Kanclerz	K
Zastępca Kanclerza	2xM
Kwestor	M
Zastępca Kwestora	K
Dziekan ds. Studenckich	K
Prodziekan ds. Studenckich: kierunki międzynarodowe	K
Prodziekan ds. Studenckich: kierunki w dyscyplinie ekonomia i finanse	M
Prodziekan ds. Studenckich: kierunki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości	K
Dziekan ds. Kształcenia	M
Prodziekan ds. Kształcenia	M
Dziekan Filii	M
Prodziekan Filii	M
Dziekan Wydziału Zarządzania	K
Prodziekan Wydziału Zarządzania	K
Dziekan Wydziału Inżynierii Produkcji	M
Prodziekan Wydziału Inżynierii Produkcji	M
Dziekan Wydziału Ekonomii i Finansów	M
Prodziekan Wydziału Ekonomii i Finansów	M

Dziekan Szkoły Doktorskiej		M
Razem	9	15

* K - kobieta, M - mężczyzna

Analiza danych zawartych w tabeli 1 wskazuje, że kobiety są płcią niedoreprezentowaną we władzach UEW. Większość stanowisk kierowniczych należy do mężczyzn. Należy zaznaczyć, że tylko w przypadku stanowisk Dziekana i prodziekana ds. studenckich zajmowane są one przez kobiety i mężczyznę. W pozostałych przypadkach funkcje dziekana i prodziekanów obejmują albo same kobiety lub sami mężczyźni.

1.3.3 Wydziały i katedry

W strukturze UEW funkcjonują trzy jednostki organizujące i prowadzące działalność naukową w ramach poszczególnych dyscyplin naukowych: Wydział Ekonomii i Finansów, Wydział Inżynierii Produkcji oraz Wydział Zarządzania. Dodatkowo strukturalnie wydzielone są Filia w Jeleniej Górze i Szkoła Doktorska.

W ramach Wydziałów funkcjonują **katedry**. Każda katedra jest kierowana przez kierownika. Łącznie na wszystkich wydziałach jest 55 katedr, z czego 34 kierowanych jest przez mężczyzn (62%) i 21 przez kobiety (38%).

1.3.4 Organizacja kształcenia

Organizację kształcenia, zgodnie z zapisami Statutu UEW, powierza się odpowiednio Dziekanowi ds. Studenckich, Dziekanowi Filii, Dziekanowi ds. Kształcenia, Dyrektorowi Programu EMBA oraz Dyrektorowi Centrum Kształcenia Ustawicznego, których powołuje Rektor.

Tabela 3. Struktura organizacji kształcenia w podziale na płeć (stan na 31.12.2022)

Funkcja/stanowisko	Płeć*
Dziekan ds. Studenckich	K
Prodziekan ds. Studenckich: kierunki międzynarodowe	K

Prodziekan ds. Studenckich: kierunki w dyscyplinie ekonomia i finanse		M
Prodziekan ds. Studenckich: kierunki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości	K	
Dziekan ds. Kształcenia		M
Prodziekan ds. Kształcenia		M
Dziekan Filii		M
Prodziekan Filii		M
Dyrektor Programu EMBA	K	
Dyrektor Centrum Kształcenia Ustawicznego	K	
Zastępca Dyrektora Centrum Kształcenia	K	
Razem	6	5

* K - kobieta, M - mężczyzna

Stanowiska dziekanów w ramach organizacji kształcenia, Dyrektora Programu EMBA oraz Dyrektora CKU zajmują 4 kobiety i 1 mężczyzna, co oznacza dysproporcję ze względu na płeć. Na stanowiskach zastępców (prodziekanów) nieznacznie więcej jest kobiet (6 osób) niż mężczyzn (5 osób) (tabela 3).

W celach organizacyjnych utworzono na UEW funkcje menedżerów i zastępców menadżerów kierunków. Na 32 osoby pełniące te role, 23 zajmują kobiety i 7 - mężczyźni.

1.3.5 Organizacja implementacji Strategii 2030

Wzmacniając realizację Strategii 2030 Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w grudniu 2020 roku powołano **Rektorską Komisję ds. Zarządzania Strategicznego**, którą obecnie tworzy trzech mężczyzn i jedna kobieta. W strukturze osób odpowiedzialnych za jej implementację, w szczególności stymulowanie działań służących osiągnięciu efektów priorytetów, powołano 6 **Ambasadorów Priorytetów Strategicznych**. Funkcje te pełnią 4 kobiety i 2 mężczyzn, w tym 5 przedstawicieli nauczycieli akademickich i 1 przedstawicielka pracowników administracji. Na koniec 2022 roku **Rady Priorytetów** liczyły łącznie 32 osoby, w tym 18 kobiet (56%) i 14 mężczyzn (44%). Wśród nich 28 osób to przedstawiciele nauczycieli akademickich oraz 4 przedstawiciele pracowników administracyjnych. Wśród 8 **Sponsorów Priorytetów** znajdują się przedstawiciele władz Uczelni, w tym 5 mężczyzn i 3

2. PRZEGLĄD REALIZOWANYCH DZIAŁAŃ

Społeczność UEW podejmowała i podejmuje wielopoziomowe działania, instytucjonalno-organizacyjne oraz pomocowe, których celem jest tworzenie otwartej społeczności akademickiej i bezpiecznego środowiska pracy i nauki. Dbając o realizację tych założeń podejmowane są aktywności których zadaniem jest zapobieganie i przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji i przemocy.

Tabela 4. Działania podejmowane przez władze UEW w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

Kiedy	Działania UEW	Źródła prawa
2007	Powołanie pierwszego Pełnomocnika Rektora ds. Osób	Pełnomocnictwo R/DOP-2/2007
2008	Powołanie nowej osoby na stanowisko Pełnomocnika Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami	Zarządzenie Rektora AE nr 3/2008
2017	Przyjęcie Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni	https://www.ue.wroc.pl/p/2017/deklaracja_spolecznej_odpowiedzialnosc_uczelni.pdf
2017	Powołanie Zespołu zadaniowego ds. Human Resources Excellence in Research	Zarządzenia Rektora nr 75/2016
2017	Przyznanie wyróżnienia HR Excellence in Research - nadawane przez Komisję Europejską	https://euraxess.eceuropa.eu/z
2017	Wprowadzenie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej	Zarządzenie Rektora nr 25/2017
2017	Powołanie Rektorskiej Komisji ds. Społecznej Odpowiedzialności	Zarządzenie Rektora nr 69/2017
2019	Aktualizacja Regulaminu Pracy UEW i jego załączników o zagadnienia związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi	Zarządzenia Rektora nr 73/2019
2019	Powołanie Rektorskiego Forum Strategicznego	Zarządzenie Rektora nr 124/2019
2020	Aktualizacja i wprowadzenie Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej UEW	Zarządzenie Rektora nr 51/2020
2020	Powołanie Green Team – Centrum Zrównoważonego Rozwoju- nadawane przez Komisję Europejską	Zarządzenie Rektora nr 220/2020
2021	Strategia 2030 UEW	https://www.ue.wroc.pl/uczelnia/23487/strategia_uew_2030 .
2021	Zaktualizowanie Regulaminu Pracy UEW i jego załączników o zagadnienia związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi	Zarządzenie Rektora nr 45/2021

2021	Powołanie Koordynatora ds. Dostępności w celu wsparcia osób z szczególnymi potrzebami	Zarządzenie Rektora nr 110/2021z
2021	Powołanie Zespołu ds. równości i przeciwdziałania dyskryminacji	Zarządzenie Rektora nr 150/2021
2021	Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego	Zarządzenie Rektora nr 170/2021
2021	Wprowadzenie Regulaminu wsparcia dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami	Zarządzenie Rektora nr 180/2021
2022	Powołanie Rektorskiego Zespołu ds. Human Resources Excellence in Research	https://euraxess.eceuropa.eu/z
2022	Powołanie Rektorskiej Komisji ds. Social Impact	Zarządzenie Rektora nr 60/2022
2022	Powołanie Rzeczniczki ds. równego traktowania	Zarządzenie Rektora nr 37/2022
2022	Powołanie Rzecznika ds. przeciwdziałania dyskryminacji	Zarządzenie Rektora nr 37/2022
2022	Podpisanie Karty Różnorodności	podpisana przez władze rektorskie
XII.2021 VI.2023	Prace nad Planem Równości Płci	

W tabeli 4 zaprezentowano działania władz UEW w zakresie polityki przeciwdziałania dyskryminacji i zapewnienia równości płci wśród społeczności akademickiej, począwszy od 2007 roku do chwili obecnej.

Za najważniejsze dokonania w tym zakresie uznajemy:

Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami Zarządzeniem Rektora AE nr 3/2008

http://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzenia_pisma_okolne_rektora2008/3_08.pdf

Szanując potrzeby osób z niepełnosprawnościami Uczelnia stara się umożliwić studiowanie i pracę każdej osobie. Pierwszy Pełnomocnik Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu został powołany 02.01.2007, kolejna osoba na to stanowisko powołana została 01.11.2008 r. Do zadań Pełnomocnika Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami należy:

- ocena stopnia przygotowania Uczelni do obsługi osób z niepełnosprawnościami,
- zapewnianie równych szans osobom z niepełnosprawnościami w dostępie do edukacji i pracy w Uczelni,
- wnioskowanie do Rektora w sprawach związanych z dysponowaniem środkami Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych,

- opiniowanie wniosków kierowanych do osób pełniących funkcje kierownicze w Uczelni oraz kierowników jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników z niepełnosprawnościami,
- koordynacja realizacji zadań Sekcji ds. Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami,
- inicjowanie i organizowanie współpracy Uczelni z innymi podmiotami w zakresie działalności na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

W 2020 roku utworzona została dedykowana komórka organizacyjna: Sekcja ds. Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami, której zadania to m.in.:

- wsparcie działań rekrutacyjnych osób z niepełnosprawnościami, w tym prowadzenie poradnictwa w zakresie wyboru kierunku studiów w oparciu o indywidualne możliwości kandydata,
- tworzenie i aktualizacja długookresowego planu działań związanych z eliminowaniem ewentualnych barier architektonicznych, organizacyjnych i mentalnościowych w zakresie obsługi osób z niepełnosprawnościami,
- inicjowanie, realizowanie oraz wspieranie działań promocyjnych i informacyjnych w zakresie osób z niepełnosprawnościami,
- podnoszenie świadomości o osobach z niepełnosprawnościami wśród pracowników przez szkolenia, warsztaty które mają na celu m.in. przygotowanie kadry Uczelni do skutecznej i efektywnej obsługi oraz kształcenia studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnym,
- wspieranie w rozwiązywaniu indywidualnych problemów każdego studenta, doktoranta, słuchacza studiów podyplomowych, kandydata na studia z niepełnosprawnością lub specyficznymi potrzebami edukacyjnymi, z zachowaniem dyskrecji i anonimowości.

W 2021 roku w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu zarządzeniem Rektora UEW nr 110/2021 powołany został Koordynator ds. Dostępności, do którego zadań należy:

<https://uewrc.sharepoint.com/sites/KomunikacjaWewnetrzna/SitePages/ZARZ%C4%84DZENIE-REKTORA-UEW-NR-110-2021.aspx>

- wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami w dostępie do usług świadczonych przez Uczelnię,
- przygotowanie i koordynacja wdrożenia planu działania na rzecz zapewniania przez Uczelnię dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, zgodnie z wymaganiami określonymi w Ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami,
- monitorowanie działalności Uczelni, w zakresie zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

Wprowadzono Regulamin wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami (Zarządzenie Rektora UEW nr 180/2021 http://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzenia_pisma_okolne_rektora_2021/zr_180_2021.pdf)

W 2017 roku Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu otrzymał prestiżowe wyróżnienie **HR Excellence in Research**, które jest nadawane przez Komisję Europejską instytucjom działającym na rzecz atrakcyjnego miejsca pracy rozwijającego możliwości i kompetencje pracowników naukowych. Otrzymanie tego wyróżnienia to efekt pracy zespołu zadaniowego ds. „Human Resources Excellence in Research”, który zdiagnozował środowisko pracy oraz podjął decyzję o stworzeniu strategii obejmującej regulacje prawne dotyczące procesu rekrutacji i zarządzania kadrami, w tym właściwą ocenę i ścieżki rozwoju pracowników, jak również wspieranie w rozwoju indywidualnym oraz budowanie świadomego zaangażowania w miejscu pracy. W lutym 2022 roku powołany został Rektorski Zespół ds. Human Resource Excellence in Research. Wszystkie działania Zespołu oparte są w głównej mierze na idei i wartościach przyświecających realizacji Strategii 2030 – wspólnocie, prawdzie, wolności, odpowiedzialności, nowoczesności, doskonałości oraz przedsiębiorczości, ale przede wszystkim na zasadach opisanych w Europejskiej Karcie Naukowca i uzupełniających ją Kodeksów. UEW ponownie znalazł się w gronie Uczelni, które mogą się posługiwać prestiżowym logiem „HR Excellence in Research” w lutym 2023.



Deklaracja Społecznej Odpowiedzialności Uczelni ¹

W listopadzie 2017 r. odbyła się konferencja pt. Społeczna Odpowiedzialność Nauki – wyzwania dla środowiska akademickiego i biznesu, podczas której Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu podpisał Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni. Inicjatywa na Uczelni została podjęta przez ówczesną Komisję Rektorską Green Team.

Realizowane zobowiązania Uczelni to:

- poszerzanie programów nauczania o zagadnienia z zakresu etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych,
- prowadzenie działalności w taki sposób, by minimalizować negatywny wpływ aktywności realizowanych przez społeczność akademicką oraz jej interesariuszy na środowisko przyrodnicze we wszelkich jego wymiarach,
- prowadzenie dialogu z interesariuszami na temat priorytetów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni oraz informowanie o jej rezultatach.

Wprowadzenie Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Zarządzenie Rektora UEW nr 51/2020 http://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzenia_pisma_okolne_rektora_2020/zr_51_2020.pdf

¹https://www.ue.wroc.pl/p/2017/deklaracja_spolecznej_odpowiedzialnosci_uczelni.pdf

Przygotowanie i wdrożenie tej polityki było jednym z systemowych działań. Pierwszy dokument w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu dotyczący wprowadzenia Polityki antymobbingowej wprowadzono 11 kwietnia 2017 roku². Po przeglądzie przeprowadzono aktualizację zapisów w Polityce antymobbingowej³. Finalny kształt dokumentu, który obowiązuje do teraz, pod nazwą „Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna” wprowadzono 9 kwietnia 2020 roku⁴.

Zespół ds. równości i przeciwdziałania dyskryminacji

W listopadzie 2021 roku zarządzeniem Rektora nr 150/2021 został powołany Zespół ds. równości i przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Członkami zespołu są: przedstawiciel Sekcji ds. Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami, przedstawiciel Centrum Spraw Personalnych, przedstawiciele pracowników z grupy nauczycieli akademickich i przedstawiciel pracowników z grupy pracowników administracji.

Zespół został powołany w celu inicjowania i realizacji działań na rzecz upowszechniania oraz wdrażania idei równości, różnorodności, tolerancji oraz respektowania i ochrony praw człowieka w odniesieniu do całej społeczności akademickiej i jej otoczenia, w szczególności poprzez

przygotowanie Uczelni do wprowadzenia polityki równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, inny typ współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne. Szczególnym wyrazem działalności zespołu mogą być prace nad procedurami prowadzenia rekrutacji i działań w ramach realizowanych programów z zachowaniem zasad równości płci oraz niedyskryminacji (m.in. kryteria rekrutacji, zasady doboru w grupach, język wrażliwy na płeć oraz wykluczenie).

Rzeczniczka ds. równego traktowania i Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji

W marcu 2022 roku zostali powołani Rzeczniczka ds. równego traktowania oraz Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji. Jest to jeden z etapów tworzenia na Uczelni struktury umożliwiającej tworzenie bezpiecznego środowiska pracy i nauki, wspierającego poprzez proponowane rozwiązania wszystkie zatrudnione, współpracujące i uczące się na UEW osoby.

Do zadań Rzeczniczki ds. równego traktowania należy w szczególności realizacja przyjętych przez Zespół ds. równości i przeciwdziałania dyskryminacji działań związanych ze zwiększeniem równości wśród społeczności UEW oraz:

- inicjowanie rozwiązań na rzecz równego traktowania dla całej społeczności akademickiej,
- promowanie i upowszechnianie problematyki

równego traktowania i różnorodności,

- podejmowanie działań związanych z gromadzeniem danych i/lub badaniami dotyczącymi nierównego i niesprawiedliwego traktowania oraz przygotowanie systemowych rozwiązań i metod zapobiegania takim sytuacjom w przyszłości.

Do zadań Rzecznika ds. przeciwdziałania dyskryminacji należy w szczególności podejmowanie działań służących zapobieganiu dyskryminacji oraz wspieraniu poszkodowanych, w tym:

- prowadzenie postępowania wyjaśniającego i wydawanie opinii dotyczących zgłoszonych przypadków dyskryminacji,
- inicjowanie i/lub opracowywanie procedur i schematów umożliwiających przeciwdziałanie i zapobieganie zjawiskom dyskryminacji,

²http://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzenia_pisma_okolne_rektora2017/zr25_2017.pdf

³http://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzenia_pisma_okolne_rektora2018/zr62_2018.pdf

⁴http://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzadzenia_pisma_okolne_rektora_2020/zr_51_2020.pdf

⁵Obecnie funkcjonuje pod nazwą Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

- gromadzenie przykładów rozwiązań prowadzących do ograniczenia lub eliminacji tych zjawisk.

Do zadań Rzeczników należy także inicjowanie aktywności dotyczących szeroko rozumianej różnorodności i niedyskryminacji.

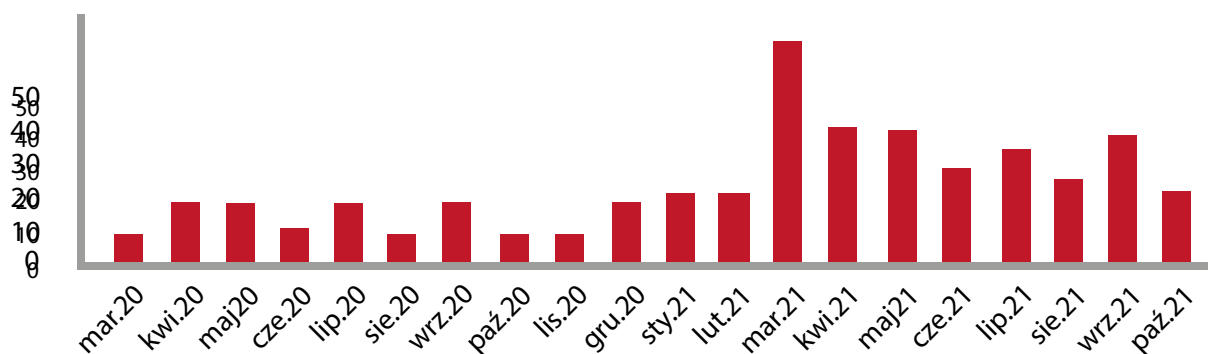
Innym wymiarem działań podejmowanych na rzecz środowiska akademickiego jest również:

- wsparcie doradcze dla pracowników, studentów, w tym konsultacje terapeutyczne oraz konsultacje z psychologiem,
- spotkania/programy motywacyjne, wzmacniające studentów w sytuacji utraty poczucia bezpieczeństwa,
- szkolenia z zakresu polityki równości płci oraz niedyskryminacji osób z niepełnosprawnościami, realizowane dla studentów uczestniczących w stażach oraz dla pracodawców (realizowane od 2016 roku),
- spotkania z pracodawcami promującymi działania wykluczające nierówności, dyskryminację czy przemoc,
- warsztaty w zakresie komunikacji bez przemocy (w ramach Programu Rozwoju Kompetencji oraz oferty szkoleniowej Biura Karier) oraz inteligencji emocjonalnej (Program Kompetencje Przyszłości),
- współpraca z organizacjami pozarządowymi i samorządowymi w obszarze działań antydyskryminacyjnych i przeciwpromocowych, promocja realizowanych przez nich programów oraz kampanii społecznych,

Konsulting terapeutyczny

W czasie stanu pandemii wirusa SARS-CoV-2 zwiększono dostępność wsparcia psychologicznego, zarówno dla studentów, jak również dla pracowników UEW. W okresie 2020–2021 przeprowadzono 477 sesji dla studentów oraz absolwentów w ramach Konsultingu terapeutycznego (wykres 10).

Wykres 10. Liczba przeprowadzonych sesji w ramach konsultingu terapeutycznego



Od grudnia 2020 roku uruchomione zostało wsparcie dla wszystkich pracowników Uczelni.

Forma wsparcia, jaką zaproponowały władze Uczelni polega na możliwości skorzystania z nieodpłatnych 3 spotkań w ramach sesji z psychologiem. Z tych spotkań mogą korzystać osoby, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej, bądź które nie radzą sobie somatycznie i osobowościowo (cechy charakteru) z sytuacją epidemiologiczną wywołaną zachorowaniami na COVID19.

Od marca 2020 roku na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu podjęto także działania na rzecz wsparcia psychologicznego wszystkich członków wspólnoty Uczelni. Przygotowano i opublikowano cykl poradników i webinarów „Wielka Zmiana”, których celem jest wskazanie sposobów odnalezienia się w zmienionej codzienności, w tym również dbania o swoje zdrowie psychiczne oraz wzmocnienia strategii radzenia sobie z doświadczeniem zmiany.

Kontynuacja cyklu objęła również tematykę funkcjonowania na rynku pracy w nowej rzeczywistości oraz strategię zarządzania informacjami w kontekście minimalizowania niepewności. Materiały zostały opublikowane na stronie Uczelni oraz na profilu na portalu społecznościowym Facebook - przekierowujące na stronę internetową.

Zaktualizowana została zakładka „**Wsparcie psychologiczne**”, by w jasny i czytelny sposób przedstawić możliwość skorzystania ze wsparcia psychologicznego w formie konsultacji lub sesji terapeutycznej.

Informacja o możliwości wsparcia dla pracowników i pracownic Uczelni została przekazana za pośrednictwem kanałów komunikacji takich jak strona internetowa UEW oraz na platformie wewnętrznej Uczelni „Komunikacja Wewnętrzna” (korespondencja e-mail dla wszystkich pracowników z przekierowaniem do strony internetowej).



1. CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI GEP

Punktem wyjścia dla opracowania Planu Równości Płci było przekonanie, że każda osoba pracująca i studiująca na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu oraz współpracująca z UEW powinna być traktowana w równy sposób, zarówno w zakresie możliwości rozwoju jak i oceny osiągniętych wyników. Co więcej, konieczne jest wzmocnienie poziomu świadomości o funkcjonujących stereotypach, nierównościach i barierach w piastowaniu różnych ról społecznych.

Opracowany i przyjęty przez Uczelnię GEP kładzie nacisk nie tylko na równość płci, ale też zapewnienie równego traktowania i poszanowania godności w odniesieniu do takich cech tożsamości zatrudnionych i studiujących w Uczelni osób, jak: wiek, pochodzenie, stanowisko i sytuacja rodzinna.

W Planie Równości Płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu przyjęto pięć celów głównych. W ramach każdego celu głównego wyróżniono dwa-trzy cele szczegółowe. Dla każdego celu szczegółowego zdefiniowano działania, wskaźniki pomiaru, jednostki zaangażowane i harmonogram realizacji.

CEL 1. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji

Cele szczegółowe:

- 1.1. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie równego traktowania.
- 1.2. Zapobieganie występowaniu zjawisk dyskryminacji poprzez edukowanie członków społeczności akademickiej.
- 1.3. Monitorowanie stanu wiedzy i praktyk równościowych w środowisku osób pracujących i studiujących.

1.1 PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

ADRESACI I ADRESATKI	DZIAŁANIE	EFEKT	Jednostki odpowiedzialne/ jednostki wspierające
			Harmonogram realizacji
Spółeczność akademicka UEW	Opracowanie i upowszechnienie polityki równościowej oraz procedury zgłaszania zjawisk nierównego traktowania (dyskryminacji) oraz ich sprawiedliwego rozpatrywania.	Wprowadzenie polityki równościowej i procedury zgłaszania zjawisk nierównego traktowania Kampania informacyjna dotycząca wprowadzonej w Uczelni polityki równościowej i procedury zgłaszania zjawisk nierównego traktowania (dyskryminacji).	Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Dyrektor i z-ca Dyrektora Centrum Spraw Personalnych Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji Rzeczniczka ds. równego traktowania
			IV kw. 2023 r.
Spółeczność akademicka UEW	Prowadzenie kampanii upowszechniającej wiedzę na temat równego traktowania oraz niedyskryminującego języka.	Cykliczne mailingi do pracowników UEW za pośrednictwem KW/Intranetu oraz studentów za pośrednictwem USOS minimum 3 razy w 2023 r. i 12 razy w 2024 r.	Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji - opracowywanie treści Dział Employer Brandingu - komunikacja do pracowników, Centrum Obsługi Dydaktyki i Spraw Studenckich - komunikacja do studentów.
			IV kw. 2023 – IV kw. 2024
Spółeczność akademicka UEW	Stworzenie witryny Zespołu ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w intranecie	Udostępnienie witryny pracownikom i studentom UEW	Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji - opracowywanie i aktualizacja treści Centrum Spraw Personalnych
			IV kw. 2023 r.

1.2 ZAPOBIEGANIE WYSTĘPOWANIU ZJAWISK DYSKRYMINACJI POPRZEZ EDUKOWANIE CZŁONKÓW SPOŁECZNOŚCI AKADEMICKIEJ

Społeczność akademicka UEW	<p>Opracowanie i wdrożenie kursów e-learningowych z zakresu:</p> <ul style="list-style-type: none"> dyskryminacji i sposobu jej przeciwdziałania (dla całej społeczności akademickiej), zarządzania różnorodnością oraz zapewniania równości, szczególnie w zakresie płci (dla kadr zarządzających). 	<p>Odbycie kursów e-learningowych rocznie co najmniej po 20% zatrudnionych w grupach:</p> <p>(1) kadra zarządzająca: nauczyciele akademicy, (2) kadra zarządzająca: pracownicy administracji,</p> <p>oraz co najmniej po 5% w grupach:(3) nauczyciele akademicy, (4) pracownicy administracji.</p>	<p>Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz Sekcja ds. Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami - w zakresie opracowania merytorycznego oraz nagrania kursów e-learningowych</p> <p>Biuro Rozwoju Kształcenia na Odległość - w zakresie udostępnienia kursów e-learningowych</p> <p>Dział Kompetencji Zawodowych- w zakresie ogłoszeń i promocji kursów</p>
IV kw. 2023 – IV kw. 2024			
Społeczność akademicka UEW	<p>Organizacja wydarzeń podejmujących tematy równościowe (tj. spotkania, seminaria, warsztaty, projekty lub akcje społeczne, happeningi itd.), w celu łamania stereotypów, rozwijania wiedzy, umiejętności i kształtowania postaw otwartości na równe traktowanie.</p>	<p>Organizacja 1 wydarzenia rocznie otwartego dla pracowników i studentów UEW</p>	<p>Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji - Sekcja ds. Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami</p> <p>Samorząd Studencki</p> <p>Samorząd Doktorantów</p>
IV kw. 2023 – IV kw. 2024			
1.3 MONITOROWANIE STANU WIEDZY I PRAKTYK RÓWNOŚCIOWYCH W ŚRODOWISKU OSÓB PRACUJĄCYCH I STUDIUJĄCYCH			
Społeczność akademicka UEW	<p>Monitorowanie poziomu świadomości zagadnień równościowych poprzez przygotowanie kwestionariusza ankiety i prowadzenie badań na temat wiedzy i praktyk równościowych w środowisku osób pracujących i studiujących na UEW</p>	<p>Uzyskanie odpowiedzi od minimum 20% osób pracujących i minimum 10% studiujących na UEW w ramach jednego cyklu badań</p> <p>Opracowanie sprawozdań rocznych</p>	<p>Rzeczniczka ds. równego traktowania</p> <p>Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji</p>
Corocznie w IV kw. roku			

CEL 2. Wspieranie równego dostępu do karier

Cele szczegółowe:

2.1. Zbieranie i monitorowanie danych wrażliwych ze względu na płeć, w tym dotyczących procedur rekrutacyjnych i awansowych.

2.2. Wspieranie równego dostępu do karier.

2.3. Dążenie w procesie rekrutacji, awansu pionowego i poziomego pracowników do reprezentacji 50% udziału każdej płci

2.1. ZBIERANIE I MONITOROWANIE DANYCH WRAŻLIWYCH ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM DOTYCZĄCYCH PROCEDUR			
ADRESACI I ADRESATKI	DZIAŁANIE	EFEKT	Jednostki odpowiedzialne/ jednostki wspierające Harmonogram realizacji
Nauczyciele akademicy, pracownicy administracyjni (w tym pracownicy techniczni)	<p>Zbieranie, gromadzenie i analiza danych z uwzględnieniem reprezentacji płci, dotyczących:</p> <ul style="list-style-type: none"> • procesów rekrutacyjnych, struktury zatrudnienia, • procesów awansowania (w tym uzyskiwania stopni i tytułów) i przeszeregowania, • rozwoju pracowników (wyjazdy, konferencje, szkolenia, studia i inne formy rozwojowe), • zespołów w projektach badawczych oraz zespołów zadaniowych i komisji, osób kandydujących oraz udziału pracowników w konkursach grantowych, projektach uczelnianych, krajowych i międzynarodowych. <p>Zbieranie i gromadzenie informacji o projektach i praktykach wspierania rozwoju karier kobiet w UEW.</p>	<p>Rejestr statystyk (ewidencja danych).</p> <p>Raporty roczne z uwzględnieniem rekomendacji działań, w przypadku dostrzeżonych nierówności.</p>	<p>Prorektor właściwy ds. nauki</p> <p>Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji</p> <p>Centrum Obsługi Dydaktyki i Spraw Studenckich</p> <p>Centrum Spraw Personalnych</p> <p>Szkoła Doktorska</p> <p>Dziekani poszczególnych wydziałów</p> <p>Centrum Obsługi Badań Naukowych</p> <p>Biuro Rektora</p>
			IV kw. 2023 na bieżąco do końca 2024 r.

Społeczność akademicka UEW	<p>Zbieranie i gromadzenie danych wrażliwych na płeć w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> osób przyjętych na studia I, II stopnia, studia podyplomowe i do Szkoły Doktorskiej (w tym na poszczególnych kierunkach kształcenia/studiach podyplomowych, Szkole Doktorskiej) absolwentów ww. form osób, które nie ukończyły podjętych form kształcenia (usuwanym z Uczelni oraz rezygnującym z kształcenia). 	Rejestr statystyk (ewidencja danych).	<p>Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Centrum Obsługi Dydaktyki i Spraw Studenckich Centrum Kształcenia Ustawicznego Szkoła Doktorska</p> <p>IV kw. 2023 na bieżąco do końca 2024</p>
2.2. WSPIERANIE RÓWNEGO DOSTĘPU DO KARIER			
Nauczyciele akademicy, studenci, doktoranci	<p>Organizacja wykładów/ webinarów z zaproszonymi prelegentkami na temat karier kobiet w Polsce i na świecie (np. leaderki grantów krajowych czy międzynarodowych).</p> <p>Organizacja grup networkingowych dla potencjalnych uczestników Szkoły Doktorskiej, uczestników Szkoły Doktorskiej, osób uzyskujących doktorat, naukowców (do 3 lat).</p>	<p>Liczba wykładów /webinariów - min 1 rocznie.</p> <p>Liczba spotkań networkingowych – min 1 rocznie.</p>	<p>Prorektor właściwy ds. nauki Dziekan Szkoły Doktorskiej Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Samorząd Studencki Samorząd Doktorantów</p> <p>IV kw. 2023 na bieżąco do końca 2024 roku</p>
Kadra zarządzająca Centrum Spraw Personalnych	Przygotowanie i wdrożenie procedury rekrutacyjnej pozbawionej zapisów dyskryminacyjnych oraz uwzględniającej język wrażliwy na płeć	<p>Raport roczny dotyczący przeprowadzonych postępowań konkursowych i otwartych rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych UEW.</p> <p>W przypadku gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się, aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci (grupy).</p> <p>(Realizacja procesów zgodnie z wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi rekrutacji pracowników administracyjnych oraz badawczych.)</p>	<p>Rektor Prorektor właściwy ds. nauki Sekcja Rekrutacji Rektorski Zespół ds. Human Resource Excellence in Research Osoby/jednostki odpowiedzialne za rekrutację Biuro Rektora</p> <p>IV kw. 2023 w sposób ciągły do końca 2024</p>

2.3. DAZENIE W PROCESIE REKRUTACJI, AWANSU PIONOWEGO I POZIOMEGO PRACOWNIKÓW DO REPREZENTACJI 50% UDZIAŁU KAZDEJ PŁCI

<p>Społeczność akademicka UEW</p>	<p>Weryfikacja obowiązującej procedury zatrudniania pracowników w UEW oraz zapewnienie w polityce rekrutacyjnej Nauczycieli Akademickich (OTM-R) zapisów dotyczących równego traktowania, umożliwiających przeciwdziałanie sytuacji dyskryminacji, w tym szczególnie ze względu na płeć.</p> <p>Wprowadzenie mechanizmów zapewniających równowagę płci w procesach awansowych, z uwzględnieniem konieczności uzasadnienia jej braku, a w przypadku, gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleceniem, aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci/grupy.</p>	<p>Procedura zapewniająca równowagę płci w procesach awansowych.</p>	<p>Prorektor właściwy ds. nauki Rektorski Zespół ds. Human Resource Excellence in Research Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Rzeczniczka ds. równego traktowania Dziekani Wydziałów Centrum Spraw Personalnych</p> <hr/> <p>IV kw. 2023 – I kw. 2024</p>
-----------------------------------	--	--	---

CEL 3. Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego osób pracujących i studiujących

Cele szczegółowe:

- 3.1. Ułatwienie łączenia pracy i studiowania z życiem prywatnym.
- 3.2. Zwiększenie świadomości pracowników oraz studentów, doktorantów w zakresie regulacji prawnych oraz możliwych rozwiązań wspierających równowagę pomiędzy życiem prywatnym, a pracą zawodową i nauką.

3.1 UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY I STUDIOWANIA Z ŻYCIEM PRYWATNYM

ADRESACI I ADRESATKI	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	Jednostki odpowiedzialne/ jednostki wspierające
			Harmonogram realizacji
Spółeczność akademicka UEW	Inwentaryzacja dostępnych na Uczelni rozwiązań, ułatwiających godzenie życia prywatnego z zaangażowaniem zawodowym i studiowaniem wraz z rekomendacjami	Ewidencja rozwiązań służących work life balance	z-ca Dyrektora Centrum Spraw Personalnych Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia Kanclerz Centrum Obsługi Dydaktyki i Spraw Studenckich Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
			IV kw. 2023 – I kw. 2024

3.2 ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI PRACOWNIKÓW, STUDENTÓW I DOKTORANTÓW W ZAKRESIE REGULACJI PRAWNYCH ORAZ MOŻLIWYCH ROZWIĄZAŃ WSPIERAJĄCYCH RÓWNOWAGĘ POMIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A PRACĄ ZAWODOWĄ I NAUKĄ

Spółeczność akademicka UEW	Budowanie świadomości i wiedzy osób pracujących i studiujących w zakresie wprowadzanych zmian formalnych oraz infrastrukturalnych, ułatwiających godzenie życia osobistego oraz zawodowego i nauki.	Spotkania informacyjne dla pracowników (minimum 2 w ciągu roku) Zamieszczanie raz na kwartał informacji dla pracowników w witrynie Zespołu ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Centrum Promocji Dział Employer Brandingu Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Samorząd Studencki Prorektor ds. Badań i Kadry Akademickiej z-ca Dyrektora Centrum Spraw Personalnych
			I– IV kw. 2024

CEL 4. Dbłość o równowagę, w tym szczególnie pod względem płci, reprezentację w gremiach i organach uczelnianych oraz procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej UEW

Cele szczegółowe:

4.1. Dbłość o równomierny udział kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych UEW

4.2. Dbłość o równomierny udział kobiet i mężczyzn oraz grup pracowniczych w gremiach wypracowujących rozwiązania dla UEW

4.3. Zapewnienie równości reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach eksperckich i recenzenckich zarówno w ramach działań wewnętrznych jak i zewnętrznych UEW

4.1 DBAŁOŚĆ O RÓWNOMIERNY UDZIAŁ KOBIEI I MĘŻCZYŹN W PROCESACH DECYZYJNYCH UEW			
ADRESACI I ADRESATKI	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	Jednostki odpowiedzialne/ jednostki wspierające
			Harmonogram realizacji
Społeczność akademicka UEW	Opracowanie i upowszechnienie polityki dotyczącej powoływania komisji i innych gremiów z uwzględnieniem równości płci	Polityka powoływania komisji i innych gremiów z uwzględnieniem równości płci	Rektor Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
			I kw. 2024 r.
Społeczność akademicka UEW	Monitorowanie i kontrola reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach decyzyjnych.	Opracowanie sprawozdania rocznego	Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
			II kw. 2024 realizacja w sposób ciągły do końca 2024

4.2. DBAŁOŚĆ O RÓWNOMIERNY UDZIAŁ KOBIECI I MĘŻCZYŹN ORAZ GRUP PRACOWNICZYCH W GREMIACH WYPRACOWUJĄCYCH ROZWIĄZANIA DLA UEW

<p>Władze UEW</p> <p>Nauczyciele akademicy, pracownicy administracyjni (w tym pracownicy techniczni)</p>	<p>Sformułowanie i implementacja wytycznych dotyczących procentowego udziału kobiet i mężczyzn w:</p> <ul style="list-style-type: none"> •kadrze zarządzającej (prorektorzy, kanclerz, zastępcy kanclerza, kwestor, zastępca kwestora, dziekani, pro-dziekani, kierownicy katedr, dyrektorzy, kierownicy), •zespołach, komisjach eksperckich i recenzenckich, w komisjach wydziałowych i innych organach decyzyjnych i opiniodawczych. 	<p>Wytyczne dotyczące zasad zapewnienia równego dostępu kobiet i mężczyzn do stanowisk zarządzających oraz zespołów, komisji i innych organów decyzyjnych.</p> <p>Osiągnięcie w grupie kadry zarządzającej, zespołach, komisjach eksperckich, recenzenckich, wydziałowych i innych udziału minimum 40% kobiet lub mężczyzn, jeśli tej grupy dotyczy dysproporcja w danym zespole, komisji (jeśli jest to możliwe).</p>	<p>Rektor, Prorektorzy, Dziekani wydziałów</p> <p>Kanclerz</p> <p>Przewodniczący Zespołów</p> <p>Kadra zarządzająca</p> <p>Centrum Spraw Personalnych</p> <p>Biuro Rektora</p> <p>Rzeczniczka ds. równego traktowania</p> <p>Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji</p>
			<p>I– IV kw. 2024</p>
<p>Społeczność akademicka UEW</p>	<p>Sformułowanie i implementacja wytycznych dotyczących powierzenia przewodnictwa w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom.</p>	<p>Opracowanie i wprowadzenie wytycznych.</p>	<p>Rektor, Prorektorzy, Dziekani wydziałów</p> <p>Kanclerz</p> <p>Centrum Spraw Personalnych</p>
			<p>I kw. 2024 r.</p>

4.3. ZAPEWNIENIE RÓWNOŚCI REPREZENTACJI KOBIECI I MĘŻCZYŹN W ZESPOŁACH EKSPERCKICH I RECENZENCKICH ZARÓWNO W RAMACH DZIAŁAŃ WEWNĘTRZNYCH JAK I ZEWNĘTRZNYCH UEW

<p>Pracowniczki, studentki, doktorantki UWE</p>	<p>Zachęcanie kobiet zatrudnionych w UEW do kandydowania do zespołów i komisji oraz reprezentowania UEW na zewnątrz w charakterze ekspertek poprzez organizowanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • programów rozwojowych dedykowanych kobietom zatrudnionym w UEW oraz doktorantkom (np. formuła Akademii Liderok) • spotkań grup networkingowych dla pracowniczek oraz doktorantek UEW, we współpracy z ekspertkami, które posiadają już doświadczenie w pracy w zespołach, gremiach decyzyjnych oraz reprezentują UEW w zewnętrznych wydarzeniach i zespołach. 	<p>Minimum dwa wydarzenia/cykle szkoleniowe (rozwojowe), każde z udziałem minimum 20 uczestniczek</p> <p>Minimum dwa spotkania networkin-gowe w roku</p>	<p>Prorektor właściwy ds. nauki</p> <p>Dział Kompetencji Zawodowych</p> <p>Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji</p> <p>Rzeczniczka ds. równego traktowania</p>
			<p>I kw. 2024 w sposób ciągły do końca 2024 roku</p>

CEL 5. Włączenie tematyki równości i różnorodności do treści badań, programów kształcenia oraz usług świadczonych na rzecz otoczenia

Cele szczegółowe:

- 5.1. Zwiększenie udziału w procesie kształcenia zagadnień równości i różnorodności
- 5.2. Uwzględnianie tematyki równości i różnorodności w badaniach
- 5.3. Włączenie do oferty UEW kierowanej do otoczenia tematyki równości i różnorodności

5.1 ZWIĘKSZENIE UDZIAŁU W PROCESIE KSZTAŁCENIA ZAGADNIEŃ RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI			
ADRESACI I ADRESATKI	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	Jednostki odpowiedzialne/ jednostki wspierające
Studenci UEW, kandydaci na studia, doktoranci	Włączenie tematyki równości i różnorodności do sylabusów dotychczasowych kursów.	Opracowanie i wprowadzenie treści dotyczących równości i różnorodności do programów studiów od roku 2024/2025 na wszystkich realizowanych kierunkach studiów	Harmonogram realizacji
			Pełnomocnik ds. Jakości Kształcenia Menedżerowie kierunków Koordynatorzy zespołów dydaktycznych Dziekan ds. Kształcenia Rektorska Komisja ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia I – II kw. 2024
Słuchacze	Wprowadzenie do oferty kształcenia ustawicznego kursu „Zarządzanie różnorodnością” (w formie studiów podyplomowych lub szkolenia).	1 oferta studiów podyplomowych lub szkolenia w roku 2024/2025	Kierownik studiów podyplomowych lub trener wiodący kursu Centrum Kształcenia Ustawicznego I – II kw. 2024
			I – II kw. 2024

Nauczyciele akademicy, pracownicy realizujący działania dydaktyczne i edukacyjne UEW	Organizacja szkoleń/seminariów na temat możliwości implementacji tematyki równości i różnorodności w procesach dydaktycznych i w badaniach.	Organizacja 1 szkolenia/seminarium w roku akademickim dla każdej dyscypliny naukowej	Dziekani wydziałów Biura wydziałów I kw. 2024 na bieżąco do 2024
5.2. UWZGLĘDNIANIE TEMATYKI RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI W BADANIACH			
Nauczyciele akademicy, Pracownicy administracyjni Doktoranci	Inwentaryzacja publikacji pracowników i doktorantów UEW nt. różnorodności.	Rejestr/baza publikacji dostępna w witrynie Zespołu ds. równości i przeciwdziałania dyskryminacji	Prorektor właściwy ds. nauki Biblioteka UEW - OZON, OIN Rzeczniczka ds. równego traktowania I kw. 2024 na bieżąco do końca 2024
Nauczyciele akademicy, Pracownicy administracyjni, Doktoranci	Upowszechnianie bazy ekspertów podejmujących w UEW badania związane z równością i różnorodnością.	Rejestr ekspertów dostępny w witrynie Zespołu ds. równości i przeciwdziałania dyskryminacji.	Prorektor właściwy ds. nauki Biblioteka UEW – Biblioteka Główna (OZON, OiN) Rzeczniczka ds. równego traktowania I kw. 2024 na bieżąco do końca 2024
5.3. WŁĄCZENIE DO OFERTY UEW KIEROWANEJ DO OTOCZENIA TEMATYKI RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI			
Otoczenie UEW	Uwzględnianie w ofercie centrów kompetencyjnych UEW tematyki równości oraz różnorodności (jeśli dotyczy i ma wpływ na realizowaną strategię, ekspertyzę, opinię lub badanie).	Lista naukowców (minimum 1) oferujących usługi w obszarze komercjalizacji wiedzy (raporty, opinie, ekspertyzy, strategie), związane z zarządzaniem różnorodnością	Centra kompetencyjne UEW Centrum Transferu Wiedzy i Innowacji oraz Komercjalizacji Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji I kw. 2024 na bieżąco do końca 2024